员工社会资本跨层次契合的动态演化过程及双向作用机制

郑 方[1] 孙秀丽[2] 郝喜玲[3]

（[1]天津财经大学商学院，天津 300222）（[2]北京大学光华管理学院，北京 100871） （[3]安徽财经大学工商管理学院，安徽 蚌埠 233030）

摘 要 员工社会资本向企业社会资本的转化是拓展员工价值、获取外部资源的有效途径，为阐释这一多层次主体互动现象，提出社会资本跨层次契合的构念，运用跨层次追踪研究设计，对其动态演化过程和双向作用机制进行剖析。首先，探索员工社会资本跨层次契合的维度结构，并基于此开发跨层次契合量表；其次，对社会资本跨层次契合进行过程解构，探讨员工心理与行为、企业能力与情境在动态演化过程中的作用；再次，构建自上而下和自下而上的嵌入与涌现机制理论模型，将影响员工社会资本跨层次契合的多层次因素整合到同一个理论框架，并以纵向追踪数据进行实证检验，厘清作用路径和作用边界。在此基础上运用追踪跨案例研究方法，探讨社会资本跨层次契合的战略选择，研究结论能为激发员工角色外行为，有效利用社会资本的管理实践提供启示。

关键词 社会资本；跨层次契合；员工—组织关系；过程解构；双向作用机制

分类号 B849：C93

1 问题的提出

随着人力资源管理理论与实践的演进，员工的作用和地位已发生根本性变革（Rotich, 2015），从被管理者、工具人逐渐演化为自[1]组织者、社会人的定位与角色（李海舰，朱芳芳，2017）。人力资本重要性凸显的组织情境中，员工价值不仅体现在角色内任务绩效的完成，还蕴藏于更具有自主性和创新性的员工角色外行为。作为超越员工与组织心理契约传统边界的组织公民行为，员工角色外行为涵盖多个维度，比如积极为同事提供帮助、主动承担额外工作量、勇于为组织提供建设性意见等（Rai, Ghosh, Chauhan, & Singh, 2018）。从社会资本的视角来看，员工将个体社会资本转化为企业层面上的资源，超越了工作职责和任务，亦是角色外行为的体现。而这种员工层次人格化互动到企业层次非人格化互动的转化，无论对处于资源约束困境的新创企业，还是对面临资源需求的成熟企业

[1]收稿日期：2018-11-27

* 国家自然科学基金青年项目（71702124，71802146，71602001）；教育部人文社会科学研究青年基金项目（16YJC630176）；中国博士后科学基金特别资助项目（2018T110196）。

通讯作者：郑方，E-mail: zhengfang@tjufe.edu.cn

而言，都具有重要价值。例如，在创业网络形成的萌芽期，新企业与潜在伙伴间的关系主要依靠创业者社会关系而建立（韩炜，彭正银，2016）；企业家与其他企业、政府机构的社会关系可以为企业带来绩效的提升（Peng & Luo, 2000）；员工可以自主地与投资者、用户、供应商、资源方等市场主体建立联系，并以自我为媒介，在不同市场主体之间搭建沟通和交互的渠道，实现企业层次上的价值创造（李海舰，朱芳芳，2017）。

然而，个体间社会关系如何转化为组织关系，为组织层次创造价值是一个很重要但又容易被忽视的研究领域（Shipilov, Gulati, Kilduff, Li, & Tsai, 2014）。从已有研究的演进趋势来看，较早一些的文献或将个人社会资本简单替代为企业社会资本，或在研究中仅关注到社会资本的单一层次，员工层次和企业层次的社会资本研究呈现出两个较为独立的流派，缺乏基于跨层次视角的系统研究。之后的研究中，学者们逐渐关注到社会资本的多层次性（Hollenbeck & Jamieson, 2015；赵延东，罗家德，2005），进而开始有研究探讨员工社会资本与企业社会资本之间的关系（Kaasa, 2009；郑方，2011），以及二者之间的转化（Oh, Labianca, & Chung, 2006；王凤彬，刘松博，2007；庄玉梅，2014）。目前，跨层次视角下的社会资本研究处于起步阶段，尚未厘清从个体社会资本到企业社会资本的内在作用机制，缺少对个体层次心理和动机因素，以及组织层次关系与结构嵌入的整合性研究。

鉴于此，本研究提出员工社会资本跨层次契合的构念，用以表示员工社会资本非人格化为企业社会资本的契合过程。作为一个跨层次构念，不仅包括企业组织层次上对这一员工角色外行为的激励，亦涵盖员工个体层次上产生契合行为的动机与心理，及其对企业层次集体意识的涌现与聚合。综合考虑两个层次上的变量及其双向交互作用，本研究将微观与宏观研究相链接，以跨层次视角阐释员工社会资本到企业社会资本的契合过程与内在机理，以期为相关研究领域和管理实践提供有益参考。

2 国内外研究现状

2.1 社会资本的概念内涵与测量方法的相关研究

社会资本的概念由来已久，可以追溯至对于家庭和社区重要性（Hanifan, 1916）的研究，并逐渐演化为与物质资本、人力资本相对应的资本形式，广泛应

用于社会学、经济学、管理学等社会科学领域的研究中。学者们从不同的视角对社会资本进行了概念界定，形成了相互之间有联系又有区别的定义表述。

整体来看，社会资本的概念内涵可以分为两类：一是重在关注社会关系的受益主体。如 Portes（1998）认为社会资本是个体的财产，将社会资本定义为个体通过嵌入社会关系网络和宏观社会结构中而获取稀缺资源的能力；Putnam（1993）从群体获得收益的角度来定义社会资本，将社会资本看作可以促进相互合作和提高社会效率的组织特征，如信任、规范和网络等；Coleman（1988）认为社会资本的行为和受益主体不仅可以是个人，也可以是法人，为社会资本的研究提供了涵盖多层次主体的整合性视角。二是重在关注社会资本的来源。如 Kwon 和 Adler（2014）认为社会联结对于提供信息、产生影响力和形成团结非常有效，将社会资本看作从行动者社会关系中获取的机会、动机和能力；Oh, Labianca 和 Chung（2006）分析了组织内部的闭合关系和桥关系，以及组织外部的社会关系如何成为社会资本的多元化来源与渠道，将组织社会资本定义为蕴藏在成员社会关系以及更宏观的正式和非正式社会结构中的可获取的社会资源。

在对社会资本概念界定的基础上，学者们对社会资本涵盖的维度进行了剖析，进一步丰富了社会资本的内涵。其中，最为经典的分析框架是 Nahapiet 和 Ghoshal（1998）将社会资本细化为关系维度（Relational Dimension）、结构维度（Structural Dimension）和认知维度（Cognitive Dimension），关系维度主要表示社会关系联结带来的信任、规范、认同和义务，结构维度强调的是网络连带、网络构型和可使用的组织，而认知维度指的是共有的符号、语言和叙事。除此之外还有一些不同形式的维度划分，如边燕杰和丘海雄（2000）认为企业经营者广泛的社会交往和联系可以为企业带来稀缺资源，形成企业社会资本，根据企业在经济领域中社会联系类型的不同，可以将社会资本划分为与上级领导机关、当地政府部门及下属企业、部门联系的纵向维度，与其他企业联系的横向维度，以及企业经营者非经济人际交往的社会联系维度；Fulkerson 和 Thompson（2008）通过元分析对社会资本进行了探讨，定义了社会资本的六个维度：社区价值观；集体行动、社会结构和利益实现；信任、互惠和合作；个体和群体关系资源；公民参与和自发协助；社会关系和网络。

作为“概念伞”（Adler & Kwon, 2002），社会资本概念内涵的复杂性，以及社会关系的内隐性，使得其测量存在多种不同的方法，缺乏普遍认同的统一测量标准成为实证研究的难点问题。社会资本测量方法的不同，源于研究者对社会资本的实质、来源和效应等方面研究兴趣及关注点的差异（Adler & Kwon, 2002）。综观已有文献对社会资本的测量，一方面是对创业者（Lans, Blok, & Gulikers, 2015）、董事会（Sauerwalds, Lin, & Peng, 2016）、高管（张俊瑞，王良辉，汪方军，2018）等特定主体的社会资本进行有针对性的测量，一方面主要围绕社会资本的关系、结构和认知等维度差异而展开。对于关系维度和认知维度往往采用量表法以题项来测量。关系维度测量中最为重要的指标是信任，用以体现主体之间的关系质量（Atuahene-Gima & Murray, 2007）；认知维度测量中最常用的指标是共同愿景和共同价值观（Tsai & Ghoshal, 1998）。除了量表法，结构维度常会用到社会网络分析方法，借助 UCINET 等社会网络分析软件对中心度、结构洞、闭合性、网络规模等指标进行测量。这就需要先对主体的个体网或社会网进行描绘，常用的方法是提名生成法（Name-generator）。在测量中有时还会使用定位生成法（Position-generator）等间接法，即通过一些相对容易测量的变量，如职业类型和单位类型来间接衡量被访者拥有的社会资本（赵延东，罗家德，2005）。

可以看出，社会资本的定义与测量尚未形成统一认识，也缺乏从跨层次视角进行的概念界定与测量方法，目前研究仍存在局限性。在社会资本研究中引入跨层次视角，一方面可以将宏观视角与微观视角相结合，更加系统全面地考察社会资本的内涵与测度；另一方面可以使关注点转向不同层次与维度社会资本之间的关系，进一步深化社会资本理论。沿着关注受益主体与来源的概念界定思路，本研究认为社会资本的受益主体既可以是个人，也可以是集体或组织，其来源是个体、集体或组织所在的社会关系网络及其可以动用的社会关系联结。因此，本研究采用 Adler 和 Kwon（2002）在回顾和梳理社会资本定义基础上提出的概念内涵，将社会资本界定为个体或群体行动者从社会关系结构中，通过已建立或新创建的社会联结而获得的资源。在此基础上，本研究将跨层次理论引入到社会资本的研究中，提出社会资本跨层次契合的构念，将研究聚焦于个体层次社会资本向企业社会资本的转化，并在已有文献对社会资本内涵与测量研究

的基础上，对这一构念进行内涵界定与量表开发，以弥补已有研究的局限性。

2.2 社会资本跨层次性的相关研究

从学者们对于社会资本的定义和内涵分析，可以看出社会资本的受益主体、来源渠道和维度结构体现于个体、集体、组织等不同层面，是一个具有多层次性的概念。近年来，有学者呼吁探索社会资本如何在个体、组织等不同层次之间共享和使用（Miles, 2012），社会资本领域的研究呈现出从单一层次视角向跨层次视角演进的趋势。

跨层次视角下的社会资本研究主要有以下几类：一是基于多层次主体拓展社会资本的内涵与外延。如 Brown（1997）提出从微观、中观和宏观三个层次来探讨社会资本，微观社会资本分析社会实体如何通过社会网络调动资源；中观社会资本探讨社会实体之间的联系类型及其结构位置如何带来资源；宏观社会资本则讨论社会系统网络中社会文化、制度规范等因素对联系性质的影响。赵延东和罗家德（2005）将社会资本分为个体社会资本和集体社会资本两类，认为个体社会资本代表了外部社会资本或私人物品，而集体社会资本则代表了内部社会资本或公共物品。Payne, Moore, Griffis 和 Autry（2011）探讨了多层次分析为社会资本研究领域带来的机遇与挑战，按照宏观与微观、内部与外部的交叉维度，认为社会资本的内涵包括四个象限：个体/内部社会资本指个体通过社会关系可以获得的能够为其所用的资源；个体/外部社会资本指跨越了组织边界的能够为个体所用的社会资源；集体/内部社会资本指社会关系中可以为集体所用的资源；集体/外部社会资本指跨越了组织边界的与其他主体联结关系中可以获取的为集体所用的资源。

二是将跨层次理论作为工具性理论用于社会资本的相关研究中。跨层次理论源于对传统组织行为学研究中宏观视角与微观视角截然分开的摒弃。传统的组织行为学研究往往将个体、团队和组织层次分开进行，或以宏观的视角关注组织或团队整体的行为和结果，或以微观的视角着眼于个人行为与结果的差异。宏观视角往往不重视个体之间的不同，忽略了个人的情感、行为及其互动对高层次结果的影响；而微观视角大多不重视个体所处的情境，忽略了情境对个人的影响，在此背景下跨层次理论应运而生（Klein & Kozlowski, 2000）。跨层次理论在运用时常会构建跨层次直接效应模型、跨层次调节效应模型、跨层次青蛙池塘效应

模型、一致的多层次模型，以及多层线性模型等。近年来，跨层次理论引入到越来越多的研究领域，如团队互动管理（Carter, Carter, & DeChurch, 2018）、动态能力研究（Salvato & Vassolo, 2018）等，社会资本研究中也越来越多地运用了跨层次理论及其分析工具。如 Han（2016）探讨了自信与个人社会资本，以及管理情境中上下级社会资本的差异化关系，并运用跨层次数据进行了实证检验 。Gao, Wang, Yu, Dai, Zhu 和 Fu（2018）对中国社会情境中心理工作环境与社会资本之间的关系进行了跨层次研究，认为工作中的社会资本会受到跨层次因素的影响，其中社会工作心理和文化情境是影响个体在工作中社会资本差异的重要因素。谢洪涛、赖应良和孙玉梅（2016）从个人和团队两个层次探讨了个人动机和科研团队社会资本对个体显性和隐性知识共享行为的影响，并运用多层线性模型进行了实证检验。侯楠、杨皎平和戴万亮（2016）以外部社会资本作为团队层次变量，以创新绩效作为个体层次变量，实证分析了外部社会资本对创新绩效的跨层次中介作用。

三是探讨不同层次社会资本之间的关系与转化。随着社会资本多层次性得到普遍认同，不同层次社会资本之间的关系与转化逐渐引起学者们的关注。Oh, Labianca 和 Chung（2006）较早地探索了这一问题，构建了多层次、多维度的组织社会资本模型，通过对社会资本来源渠道以及有效性的分析，阐释了组织成员社会联结对组织社会资本的作用机理。Sozen, Varoglu, Yeloglu 和 Basim（2016）认为企业可以通过寻找和招聘占据结构洞位置的员工等途径，利用员工的社会关系网络生成组织社会资本。王凤彬和刘松博（2007）对企业组织内宏观与微观连接机理进行了探讨，认为企业社会资本不是企业内所有员工个人社会资本的简单加和，员工社会资本可通过扩散效应和吸收效应两种途径的不同权重的组合而转化为企业社会资本。石军伟（2017）研究了企业社会资本的动态演化及其管理策略，认为企业应在“组织补偿个体”和“个体补偿组织”的过程中，促进社会资本从个体到组织或者从组织到个体的转化。

2.3 相关研究述评

通过对已有文献的梳理与分析，可见社会资本及其多层次性的相关研究已取得了诸多成果，为本研究提供了丰富的文献资料和理论基础，但仍存在以下局限性。

首先，相较于企业家、创业者、高管社会资本，对于一般员工的社会资本关注较少。员工的社会联结中蕴藏着丰富的社会资本，是企业解决资源困境、突破成长瓶颈的潜在资源。员工与企业社会资本的一致性亦是个体—组织契合的重要维度，探讨对员工贡献个人社会资本这一角色外行为的激励，以及员工社会资本到企业社会资本的契合，成为值得关注的课题。其次，对于社会资本跨层次性的研究尚在起步阶段，未厘清不同层次社会之间的关系及其相互转化的内在作用机制。综观社会资本的定义，可以看出社会资本是一个涵盖多层次主体的概念社会资本的多层次性已得到普遍认同，但缺少跨层次视角下的社会资本概念内涵界定，尚未基于跨层次理论形成对个人层次和企业层次社会资本之间关系的统一认识，也缺少对二者转化机理的深入剖析。社会资本的现有测量方法大多针对单一层次，缺少跨层次的量表，无法对个体层次到企业层次社会资本的转化进行测量。再次，有关社会资本跨层次契合的研究较少，已有研究没有充分关注跨层次契合的动态性和双向性。对于个体社会资本与企业社会资本之间的转化，目前仅有少数文献散见于现有研究中。而员工社会资本到企业社会资本的转化会涉及到两个层次主体动机与行为之间的链接与互动，有必要对这一动态过程中跨层次间的双向互动作用进行深入分析。

基于以上考虑，本研究提出社会资本跨层次契合的构念，探讨其内涵结构与测量量表，运用跨层次追踪案例探索员工社会资本跨层次契合的动态演化过程，分析这一过程中自上而下的嵌入机制与自下而上的涌现机制，进而提出员工社会资本跨层次契合的战略选择。

需要说明的是，本研究中契合的概念表述，借鉴了赵晶、张书博、祝丽敏和王明（2014）关于个人与组织社会资本契合度的研究，源自个体与组织契合理论，与契合理论中契合的内涵既有相似之处，又有明显的区别。相似之处在于都会涉及个体层次与组织层次之间的关系与互动，不同之处在于概念的涵义及关注点的区别。个体与组织契合理论中的契合指的是指个体的人格特性、信仰、目标价值观与组织文化、策略性需求、组织规范、组织目标及组织价值观的一致性（O’Reilly, Chatman, & Caldwell, 1991），体现了个体层次与组织层次的匹配程度；而本研究更多地从动态视角解析契合的内涵，将社会资本的跨层次契合阐释为通过员工分享社会关系而实现的员工社会资本到企业社会资本的动态演化，

主要强调社会资本从个体层次到组织层次的转化过程。基于此，本研究对社会资本跨层次契合的提出与探讨，亦可以看作个体与组织契合理论在社会资本研究领域的运用，是对契合理论的拓展与深化。

3 研究构想

围绕员工社会资本跨层次契合过程和双向作用机制的研究主题，本研究分为 4 个紧密联系、层层递进的模块（研究框架如图 1 所示）。作为一项追踪研究，研究 2、3、4 都运用了追踪研究方法，其中研究 2 运用嵌套式追踪案例研究探讨动态演化过程的识别、联结和固化阶段，研究 3 以多个时间点的追踪调研数据对自上而下和自下而上的双向作用机制进行实证检验；研究 4 通过对多个案例的纵向追踪研究分析员工社会资本跨层次契合的促进战略。除此之外，研究 1 也与追踪研究紧密相关，研究 1 的概念内涵与维度结构分析为后续研究提供了基础性认识，量表开发与测度为实证研究提供量表。

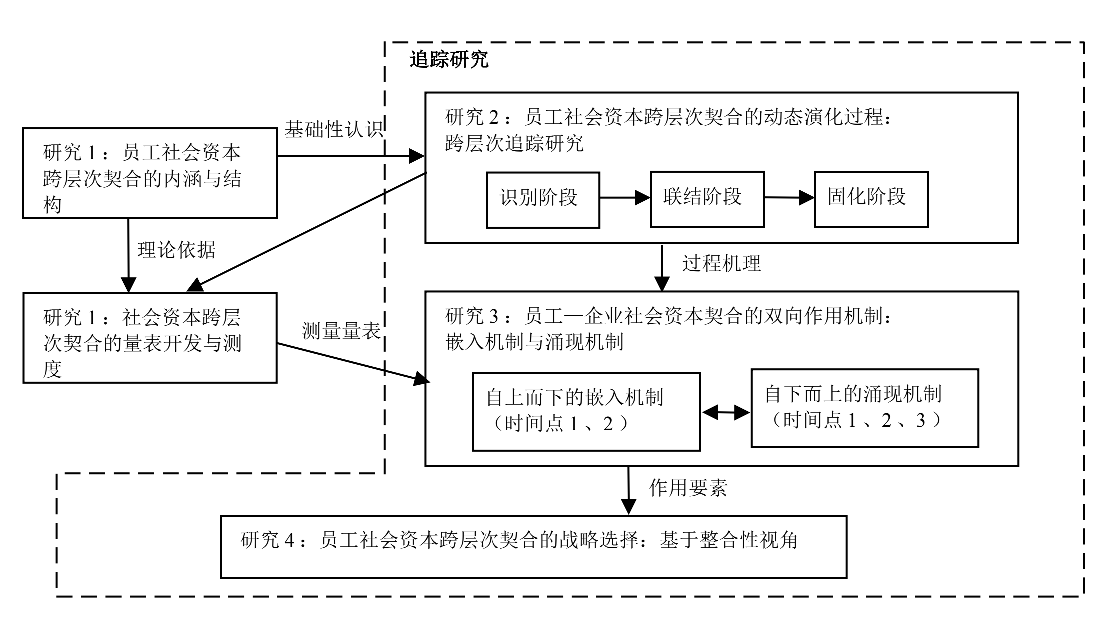


图 1 本研究内容框架

3.1 研究一：员工社会资本跨层次契合的结构与测量：多重维度的分析

根据社会资本理论，资源嵌入在相互联系的社会关系网络中（Inkpen & Tsang, 2005），个体、群体和组织可以通过社会互动和与他人的联系，获得有形与无形的资源（Coleman, 1988）。这种社会互动的主体与形式是复杂多元的，从跨层次理论将不同层次纳入同一研究框架（Klein & Kozlowski, 2000）的视角来看，既存在个体层次的人际关系互动，也存在企业层次的社会关系互动。那么，

如果能通过员工的人际互动带动企业层次的社会互动，就能使社会资本实现从低层次到高层次的衍生（Oh, Labianca, & Chung, 2006；庄玉梅，2014）。这既体现了从微观个体状态到宏观集体状态的涌现现象（Klein & Kozlowski, 2000），又需要企业为员工分享社会关系提供嵌入性理论所阐释的行为主体嵌入其中（Granovetter, 1985）的情境。作为研究起点，本研究基于社会资本理论、跨层次理论、嵌入性理论等，对社会资本跨层次契合的构念进行演绎式理论建构，通过这些普遍认同的一般性理论推演出社会资本跨层次契合这一特殊构念的内涵，将社会资本跨层次契合作为相关理论交叉整合形成的新构念，将其界定为通过员工人际关系互动带动企业社会互动，将员工社会资本非人格化为企业社会资本的契合过程。员工社会资本跨层次契合可以为企业带来更多的有益资源，将员工的个人社会关系转化为企业层次的资源，使员工社会资本和企业社会资本在联结对象、受益主体上有更明显的一致性。在明确概念界定的基础上，进一步对其进行内涵解构，基于多重维度分析开发员工社会资本跨层次契合的量表。

依据社会资本理论，关系维度、结构维度和认知维度（Nahapiet & Ghoshal, 1998）是得到普遍认同的社会资本理论的维度分析框架。本研究在此维度划分的基础上，着重考虑对员工社会资本跨层次契合过程的解构，将契合过程解构形成的识别、联结、固化三个维度，与关系、结构、认知维度的交叉整合作为测度体系构建的整体结构。其中，识别维度主要测度的是能否挖掘员工社会关系中对企业有益的潜在资源，表示契合过程中的关系识别；联结维度主要测度的是能否通过员工的中介作用，使企业与第三方主体建立联系，表示契合过程中的结构联结；固化维度主要测度的是关系联结对企业带来的新思维及一致性规范，表示契合过程中的认知内化。从而在测量维度和量表内容上，充分体现出跨层次契合的过程性、阶段性和动态性。

遵循量表开发的程序，首先编制针对交叉维度的访谈提纲，设计开放式调查问卷，并在访谈提纲之外进行必要地进一步提问和补充。在对访谈和问卷资料整理分析的基础上，依据主题分析法（Thematic Analysis）的原则和步骤，明确社会资本跨层次契合的构念内涵。然后，根据确定的构念结构，结合访谈和调研结果以及相关文献来编写相应的条目，形成以交叉维度为导向的社会资本跨层次契合的测度指标体系。继而通过两种方法对生成的条目进行初步修正，一是运

用焦点讨论法，邀请数名管理者和员工分析条目，目的在于判断条目是否与构念的内涵和外延相符，每个条目是否有意义，是否具有清晰且单一的内容，并对有歧义和不符合标准的条目进行讨论和修改。二是打乱条目的顺序进行重新归类，归类后与之前的条目顺序进行比较，讨论和修订归类和顺序不同的条目，以保证每个条目的内容效度。

由于本研究需要分别从个体层次和企业层次获取相关数据，因此测量群体不是单一层次的，需要以员工为测量对象得到个体层次的数据，以管理者为测量对象得到企业层次的数据，因此量表具体条目的提问方式有所差别，注重调研对象的可理解性。比如对于关系联结的题项，针对个体层次的问题为“您是否会将个人社会关系介绍为企业所用？”，而针对企业层次的问题为“是否会将有益的员工社会联结转化为企业资源？”。个体层次的员工评价主要用于测量单个员工将个人社会资本转化为企业社会资本的情况；而企业层次的管理者评价主要用于测量从企业整体来看，是否能够有效地挖掘和利用员工社会关系的潜在收益。两个层次的测量有一定时间间隔，先针对个体层次进行测量，3 个月之后再针对企业层次进行测量（研究三对时间节点及间隔进行了具体解释），从而在测量方式上体现契合的动态性。

3.2 研究二：员工社会资本跨层次契合的动态演化过程：跨层次追踪研究

本研究在演绎式理论建构、社会资本跨层次契合内涵与结构分析之后的关键任务是分析员工社会资本跨层次契合的动态演化过程，试图回答以下问题：员工社会资本的跨层次契合可以解构为哪些阶段？员工社会资本到企业社会资本的契合会受到哪些因素影响，产生怎样的结果？从而形成一个怎样的动态持续的演化过程？通过对这些问题的回答，为进一步有关量表开发、跨层次双向作用机制和战略选择的研究提供依据。

基于前期访谈与调研资料，将识别、联结和固化作为拟研究的三个阶段（如图 2 所示）。通过动态持续的契合过程，以员工、企业和联结对象为主体的关系结构会逐渐演化，由最初以员工为主导的人格化互动，转化为员工与企业的双重联系，再转化为以企业为主导的非人格化互动，在这一过程中，员工通过中间人的角色实现了关系传递与制度化。具体而言，由于社会关系的内隐性及其收益的潜在性，识别是员工社会资本跨层次契合的首要阶段，一方面企业要识别

在社会关系结构中的关系位，挖掘关系资源中的欠缺之处，另一方面员工要识别对企业而言的潜在有益联结，探寻实现社会资本跨层次契合的可能性；在联结阶段，员工要发挥结构洞作用，以个人人际互动带动企业社会关系互动，使企业与联结对象建立联系；在固化阶段，员工通过共享个体认知，促进企业层次社会认知的形成，企业通过与联结对象长期合作关系的建立以及相应契约合同的制定实现关系的非人格化。可见，三个阶段都是在个体与企业跨层次交互作用下进行的。整体而言，个体层次员工的契合动机与行为会自下而上地产生涌现效应，而企业层次的因素提供了跨层次契合的情境，会自上而下地产生激励效应。

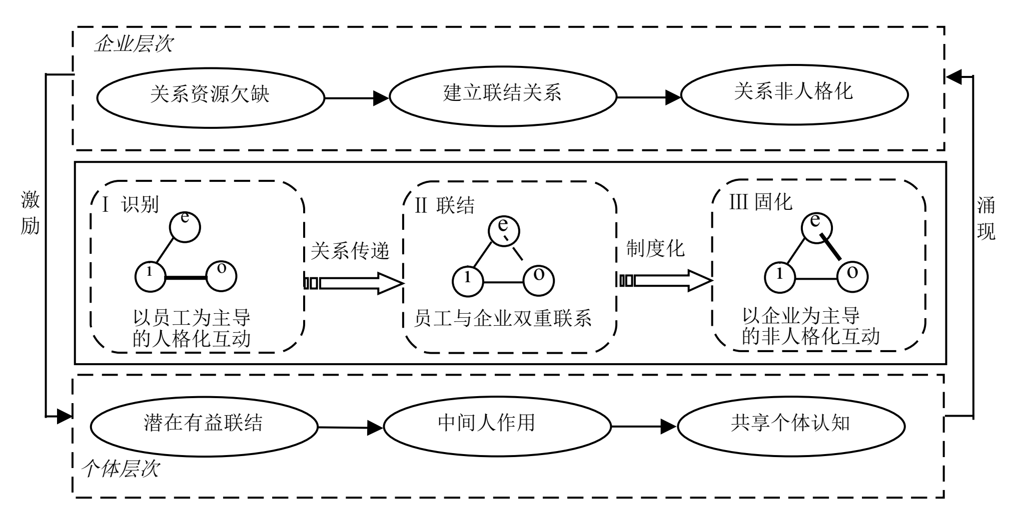


图 2 员工社会资本跨层次契合的动态演化过程

注：e 表示企业；i 表示员工；o 表示联结对象。

后续研究中会进一步通过跨层次追踪案例，探寻员工社会资本跨层次契合过程，对目前划分的阶段进行修正和完善。依据 Lee（1999）关于追踪研究的运用方法，将从以下几个方面保证跨层次契合过程追踪案例研究的严谨性和合理性：①将员工、企业与联结对象的关系作为追踪的标记物，针对三方之间的关系演化来搜集相关数据；②确定收集数据的时间节点，以 3 个月为间隔对跨层次契合的识别、联结和固化阶段进行数据收集，追踪实时的过程演化情况；③挖掘员工、企业、联结对象及其他相关主体的多元化信息源，尽可能充分地获得三角测量的数据；④选择合适的跨层次契合过程追踪研究终结点，以理论饱和作为研究结束的依据。

3.3 研究三：员工—企业社会资本契合的双向作用机制：嵌入机制与涌现机制

综合考虑社会资本契合在个人层次和企业层次的多元化影响因素以及两层次之间的交互作用，通过对社会网络理论、学习理论、激励理论的交叉整合分析厘清中介和边界作用，构建员工社会资本跨层次契合的整合模型，并运用追踪调研数据分别对自上而下的作用和自下而上的作用（如图 3 中向上和向下的箭头所示）进行实证检验。需要说明的是对双向作用机制的研究并不能仅研究不同层次之间的相互作用，因为跨层次间的作用大多与同一层次变量之间的关系紧密相关，因此本研究在探讨双向作用机制的同时，对涉及到的同一层次的关系也进行了必要的分析。

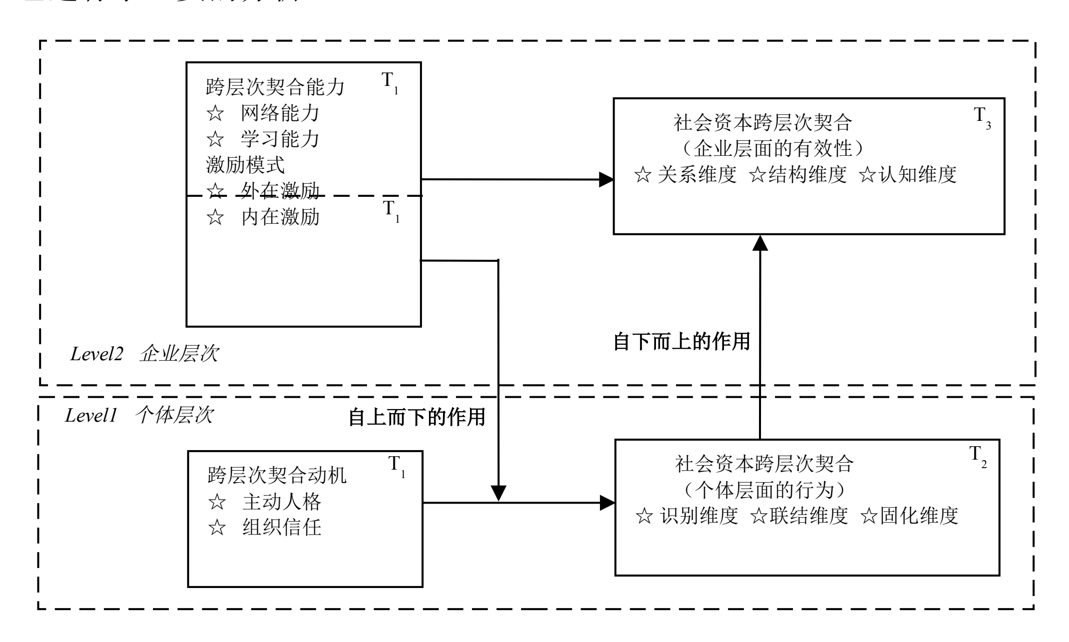


图 3 员工社会资本跨层次契合的双向作用机制

注：上方虚线框内是企业层次的构念，下方虚线框内是个体层次的构念；T_1、T_2、T_3 表示数据收集的时间节点。

3.3.1 自上而下的作用：能力和激励双重情境下个人层次的社会资本契合行为

按照社会嵌入理论，主体的经济行为嵌入在所处的社会关系结构中，会受到所嵌入的社会情境的影响(Granovetter, 1985)，员工的个体行为也会受到所在组织环境的影响。尤其是职责内工作之外的员工建言等角色外行为，会受到可获取的组织资源等所在组织层次因素的影响（Guzman & Espejo, 2019）。以多层次视角研究社会资本的一个基本认识是微观现象是嵌入于宏观背景中的（Klein & Kozlowski, 2000）。对于本研究探讨的社会资本跨层次契合而言，嵌入机制体现在企业层次的能力情境和激励情境两个方面对于员工层次契合行为的影响。

一方面，企业的激励模式会影响到个体跨层次契合的动机与行为。按照激励是否来源于工作本身，可以将激励模式分为内在激励和外在激励两个类型（Ryan & Deci, 2000）。依据社会交换理论，员工会依据组织提供的激励和期望形成与之相匹配的态度与行为（Jia, Shaw, Tsui, & Park, 2014）。已有研究表明外在激励模式会激发人们的短期合作行为，而内在激励模式可以促进长期持续的合作（Chen, Pillutla, & Yao, 2009）。在以内在激励为主的激励模式下，员工对组织有更高的情感承诺（Kuvaas, Buch, Weibel, Dysvik, & Nerstad, 2017），可以通过向企业贡献个人社会关系和认知，获得较高的内心满足感，从而满足自我实现的需要。尤其对于具有内隐性的认知维度而言，更需要在内在激励模式下通过员工长期合作导向而得以固化。在以外在激励为主的激励模式下，有形的物质、报酬是补偿员工努力的重要方式，会因心理和偏好类型的不同而对内在动机产生“挤出效应”（Lepper, David, & Richard, 1973），形成以短期利益为导向权衡成本与收益的氛围，不利于员工分享自身社会资源。

另一方面，企业的相关能力也会形成员工跨层次契合动机与行为的情境。因为社会资本的跨层次契合不仅需要员工在有效的激励模式下，形成分享个人社会关系的动机与意愿，还需要企业具备相应的契合能力才能真正将社会资本从个人层次转化为企业层面的资源和认知。企业的契合能力可以为员工和企业带来高质量互动，产生共享的积极情绪以及行动上的一致性（Major, LeNguyen, Lundberg, & Fredrickson, 2018），从而使个体产生提供资源的义务感（Farch, Lanaj, & Ilies, 2017）。如果企业缺乏相应的能力，无法与联结主体真正建立社会关系，从而会挫败员工分享社会资本的积极性，形成对个体分享动机的负反馈，因此除了激励模式，企业相关能力成为员工跨层次契合动机与行为的另一个重要情境。企业的相关能力主要表现为网络能力和学习能力，原因在于：（1）网络能力作为企业建立、发展和终结网络关系的能力（魏江，邬爱其，彭雪蓉，2014），有助于跨层次契合的识别和联结。社会资本跨层次契合是一个自上而下与自下而上交互的过程，同时也是一个内部能力与外部关系互动的过程。内部能力和外部关系对企业成长的影响具有协同效应，内部能力可以挖掘外部关系的价值潜力，从而更有效地搜寻和利用外部的关系资源（李新春，梁强，宋丽红，2010）。网络能力作为企业处理社会关系和改善网络位置的整合能力

（Håkansson, 2002），是网络化战略赋予企业的一种能力（李雪灵，马文杰，白晓晓，任海波，2011），决定了企业应对外部环境的主观能动性（张宝建，孙国强，裴梦丹，齐捧虎，2015），从而会影响到个体层次对网络资源的获取和利用，正如 Guo 和 Miller（2010）所言，企业网络能力的概念可以运用到微观的个人层面。（2）学习能力作为企业获取、积累和创造知识的过程（Holcomb, Ireland, & Holmes, 2009），以及通过独特知识促进企业成长的重要手段（蔡莉，汤淑琴，马艳丽，高祥，2014），会影响到个体层次的认知是否能有效实现非人格化。企业可以从社会关系和网络中学习（Kempster & Cope, 2010），这一过程中对于知识的利用及其方式选择实际上也是经营活动中的认知过程（Cope, 2011）。组织学习能够通过知识的共享、集体心智的形成，将个人认知地图整合在一起形成集体认知（Crossan, Lane, & White, 1999），从而实现社会资本认知维度的固化。

基于此，本研究构建了员工跨层次契合心理动机—转化行为被组织层次的能力环境和激励环境双重调节的情境效应模型，并对此进行实证检验。

3.3.2 自下而上的作用：企业层次社会资本契合有效性的跨层次影响因素

除了微观现象嵌入于宏观背景之外，宏观现象基于微观层次的互动而产生是社会资本多层次研究的又一个基本认识（Klein & Kozlowski, 2000）。社会资本跨层次契合的双向作用机制，除了自上而下由情境效应形成的嵌入机制，还包括自下而上由个体互动带来的涌现机制。按照涌现理论，个体的认知、情感、行为和其他特征会通过个体间互动呈现为高层次的集体状态（Klein & Kozlowski, 2000），这实际上是一个跨层次因素交互作用下的自下而上的过程。基于以上考虑，本研究探讨个体与组织跨层次因素对社会资本契合的差异化影响机理，构建并实证检验包含中介作用的跨层次模型。

由于涌现的前提是个体表现为具有积极性、主动性和适应性的主体，体现在社会资本跨层次契合的涌现现象中，员工的主动人格和组织信任是影响员工契合行为，进而涌现为企业社会资本的关键性因素。作为岗位要求之外的非必要行为，个体层次的社会资本契合需要员工具备相应的契合动机。根据自我决定理论个体将自身社会关系转化为企业层面的资源，需要自主性的内在驱动力作为动机来源。主动人格作为员工采取积极行动影响所处环境的个体倾向（张颖，杨付

2017），是创造性地进行契约内任务之外的工作和产生跨层次契合动机的主要内在驱动力。而和谐的员工—组织关系，会对作为工具性利益相关者的员工行为产生驱动力（Gambeta, Koka, & Hoskisson, 2019），组织信任作为员工与企业社会关系交换关系中的正向情感，可以促进个体目标和组织目标的一致，形成跨层次契合动机与行为的驱动力。

企业层次的社会资本契合不等同于个体层次，亦不是个体层次的简单叠加，而是个体层次社会资本在契合动机和行为作用下的整合，因而形成了个体层次契合动机—个体层次契合行为—企业层次契合有效性的涌现路径。借鉴Kozlowski 和 Klein（2000）对于涌现类型的划分，可以将社会资本跨层次契合的涌现路径分为“组合式”和“合成式”两种（如图 4 所示）。组合式路径指的是相互没有交叉的个体社会资本，在社会资本跨层次契合过程中由成员间互动带来的自下而上的社会资本的聚敛；合成式路径则是更复杂的非线性方式，是在个体社会资本相互关联的情境下，个体层次社会资本交互作用并跨层次涌现为企业社会资本的表征。在组合式路径的涌现中，不同个体的社会资本跨层次契合方式具有相似性；而在合成式路径的涌现中，个体间社会资本的互补性或替代性关系对社会资本跨层次生成过程有重要影响。可见，涌现不是一蹴而就的现象，而是一个动态演进的过程，有必要更多地关注涌现过程的内在机理（Acton, Foti, Lord, & Gladfelter, 2019）。在后续研究中拟选取具有典型性和启示性的案例进行跨案例研究，总结提炼社会资本跨层次涌现路径的一般规律，更加细致地刻画从个体社会资本到企业资本自下而上的差异化作用机制。

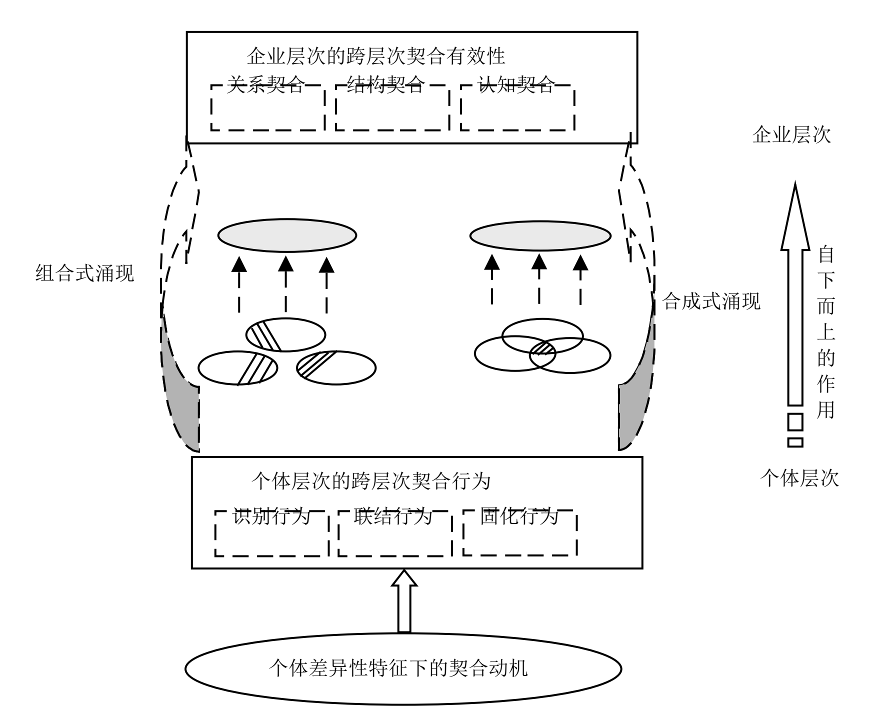


图 4 从个体层次到企业层次自下而上的涌现机制

注：组合式和合成式涌现图示中箭头下方代表不同个体的社会资本，箭头上方代表跨层次生成的企业社会资本

综合自上而下与自下而上的双向作用机制，本研究运用追踪调研数据对图 3 构建的社会资本跨层次契合理论模型进行实证检验。分阶段、多时点地进行数据收集，在时点 T_1 对员工的主动性人格、组织信任以及企业的网络能力、学习能力、激励模式进行调研，在时点 T_2 对个体层次的跨层次契合行为进行调研，在时点 T_3 对企业层次的跨层次契合有效性进行调研。调研时间间隔为 3 个月，之所以选择这样的间隔安排原因在于两个方面：一是员工进入企业后，会经历职前、适应、蜕变的组织社会化过程（Kammeyer-Mueller, Livingston, & Liao, 2011；王雁飞，朱瑜，2012；李超平，苏勤，宋找礼，2014；赵晨，高中华，2017），这直接影响到员工能否融入企业并分享个人社会关系，已有文献大多将这一过程的时间间隔选取为 3 个月；二是基于本研究前期对于员工和管理者的调研，形成对中国管理情境下关系构建所需时间的把握，确定了 3 次调研的时间间隔。通过 3 个时点数据的匹配，可以形成两个层次的配对数据，配对调查和追踪调查的采用，可以在一定程度上克服共同方法偏差问题。

3.4 研究四：员工社会资本跨层次契合的战略选择：基于整合性视角

从理论研究回归到具体实践，运用跨案例研究，对先前调研中具有典型性

的样本企业进行追踪调查，以跨层次主体动机和行为激励为导向，分析企业社会资本跨层次契合的战略选择。社会资本受多种因素的影响与约束，需要对其进行战略性的管理（周小虎，陈传明，2004），本研究探讨的跨层次契合战略选择正是对社会资本整合性视角下管理。

基于跨层次过程和双向作用机制的分析，将员工激励模式、企业网络能力和学习能力，以及员工对组织的信任程度作为影响契合的要素，而这也正是战略选择中的关键所在。通过深度访谈和开放式问卷调查，将样本企业区分为社会资本跨层次契合度较高和较低两类，对这些企业进行分组，每组安排两个以上的独立案例，探寻组内的相似点和组间的不同点，采用复制逻辑对组内案例进行逐项复制，对组间案例进行差别复制，从而验证或否证不同独立案例的结论。分析归纳两类企业运用的柔性激励、学习整合和信任契约等战略选择有何差异，以及对多层次主体契合动机和行为产生的差异化作用。对跨层次契合失败的关系尝试也进行追踪调研，作为对比案例归纳和比较不同情境的差异化作用，以期为企业有效挖掘社会资本、合理利用社会资源提供理论依据和有益参考。

4 理论建构

对员工社会资本跨层次契合的探讨可以拓展个体间社会关系如何转化为组织关系这一重要却被忽视的研究领域。目前少数存在的有关个体到组织社会资本转化的研究大多基于内部社会资本视角，即从个体层次的集体目标定位和共享信任视角探讨组织内个体频繁互动（Adler & Kwon, 2002）及个体网络的聚合（庄玉梅，2014）对企业社会资本的建构作用。而社会资本不仅包括体现组织集体特点，被看作“公共物品的”的内部社会资本，还包括存在于外部社会关系网络中归属于某一行动者，被归为“私人物品”的外部社会资本（Leana & Van Buren, 1999）。个体在企业外部社会资本的构建中可以扮演中间人的角色，当合作双方拥有共同熟悉的第三方时，它们之间的信任水平更高（Campbell, 2014），所以通过员工个体的关系传递而构建的企业社会资本往往具有较高的信任水平，是企业获取外部资源、构建企业间合作、利用更广泛社会资源的重要方式。有必要从外部社会资本视角探讨个体社会资本到企业社会资本的转化与契合，本研究通过 4 个模块展开研究，对员工社会资本跨层次契合的理论框架进行建构。

本研究在理论建构过程中充分考虑到情境的重要性，情境能够产生跨层级的影响（Cappelli & Sherer, 1991），作为跨层次研究有必要将研究情境化。一方面，关注企业层次的情境因素是如何影响员工的动机与行为的，探讨社会资本跨层次契合演化过程中，企业层次因素自上而下的情境效应，以及企业网络能力和激励模式的调节效应。另一方面，关注中国社会关系情境对员工—组织关系及互动影响的独特性（Chuang, Hsu, Wang, & Judge, 2015），在主观性情境和离散性情境分析的基础上，考虑中国转型经济背景、关系导向文化等统括性情境的影响，对研究情境的复杂性和独特性进行反思。理论建构应该关注关键变量之间因果关系的时间动态性，这也是情境化理论构建的有效途径（Zaheer, Albert, & Zaheer, 1999），本研究在理论建构中以过程导向将追踪研究设计贯穿于研究始终。追踪研究必须针对相同的被试且测量多次，需要投入较大的时间精力，但具备横断研究没有的独特优势，能够体现出时间变化趋势和变量间因果关系（刘红云，张雷，2005）。对于本研究探索的科学问题，追踪研究可以更好地展现员工社会资本跨层次契合的动态演化过程，揭示跨层次因素之间的双向交互作用，为社会资本跨层次契合的战略选择提供更可靠的理论依据。

本研究在理论建构的过程中还注重运用Oswick, Fleming和Hanlon（2011）呼吁的基于有差异的概念混合思维，以超越简单的相似性借用。运用非类似性推理思考作为角色外行为的跨层次契合行为，与员工一般性的角色内行为在动机和影响因素等方面有何差异，运用反事实性推理探讨员工社会资本研究和员工主动性行为研究两个看似截然不同的领域有何相通之处，从而形成理论建构中的创新性思想。本研究的创新之处在于突破社会资本跨层次研究的瓶颈，将社会资本跨层次契合深化为具有整合性理论架构、多重构成维度和动态性测度体系的构念；突破当前社会资本研究中个体层次与组织层次混淆的局限，以外部社会资本为视角明晰不同层次企业社会资本之间的关系，并对员工社会资本到企业社会资本的契合过程进行解构与分析；揭示社会资本契合的一般规律，厘清跨层次因素的双向作用路径与边界，丰富社会资本和组织领域的理论研究并提供了新的整合分析思路；摒弃将社会资本看作既有资源的思维约束，探讨员工社会资本跨层次契合的整合促进战略，拓展社会资本研究的前因分析及实践指导意义。

本研究运用演绎式理论建构、追踪案例研究、社会网络分析、跨层次线性模型等方法进行理论建构与实证检验，研究结论不仅能丰富员工—组织关系、社会资本、组织学习等领域的理论，还能为员工激励与管理实践提供参考。首先，本研究构建的跨层次契合过程模型可以广泛应用于管理实践，为挖掘和利用潜在有益的社会联结提供借鉴。企业的成长过程亦可视为个体层次到企业层次社会资本的建构及其整合过程。相比已有研究对于创业者、企业家、高管社会关系的关注，本研究亦考虑一般员工社会资本的重要性，运用追踪案例研究方法，解构和剖析社会资本跨层次契合的识别、联结和固化过程，可以为企业识别潜在有益的社会联结，将情感性的个人社会资本转化为工具性的企业社会资本，构建相应的网络能力和学习能力提供有益参考。其次，本研究实证检验的结果可以帮助企业识别社会资本跨层次契合的关键影响因素，据此构建有效的促进战略。通过跨层次契合双向作用机制的理论模型构建与检验，可以帮助企业分析什么样的员工更有可能分享个人社会关系？企业哪些方面的能力能起到促进作用？如何对员工进行有效激励以获取更多的社会资本?再次，本研究开发的实践案例可以作为企业进行社会资本管理和关系网络治理的理论依据。本研究将开发既包括成功也包括失败的企业实践案例，对比分析影响跨层次契合有效性的因素及差异化的战略选择，从而提供实现社会资本跨层次契合，有效利用社会网络资源的理论依据。

参考文献

边燕杰, 丘海雄. (2000). 企业的社会资本及其功效. *中国社会科学,* (2), 87–99.

蔡莉, 汤淑琴, 马艳丽, 高祥. (2014). 创业学习、创业能力与新企业绩效的关系研究. *科学学研究, 32*(8), 1189–1197.

韩炜, 彭正银. (2016). 关系视角下创业网络的形成过程研究. *中国软科学,* (2), 89–104.

李超平, 苏琴, 宋照礼. (2014). 互动视角的组织社会化动态跟踪研究. *心理科学进展, 22*(3), 409–417.

李海舰, 朱芳芳. (2017). 重新定义员工——从员工1.0到员工4.0的演进. *中国工业经济,* (10), 156–173.

李新春, 梁强, 宋丽红. (2010). 外部关系—内部能力平衡与新创企业成长——基于创业者行为视角的实证研究. *中国工业经济,* (12), 97–107.

李雪灵, 马文杰, 白晓晓, 任海波. (2011). 转型经济背景下的新创企业关系网络研究前沿探析

与未来展望. *外国经济与管理, 33*(5), 9–16.
刘红云, 张雷. (2005). *追踪数据分析方法及其应用*. 北京:教育科学出版社.
侯楠, 杨皎平, 戴万亮. (2016). 团队异质性、外部社会资本对团队成员创新绩效影响的跨层次研究. *管理学报, 13*(2), 212–220.
石军伟. (2017). 企业社会资本的动态演化及其管理策略. *学海,* (1), 184–191.
王凤彬, 刘松博. (2007). 企业社会资本生成问题的跨层次分析. *浙江社会科学,* (7), 87–132.
王雁飞, 朱瑜. (2012). 组织社会化与员工行为绩效——基于个人—组织匹配视角的纵向研究. *管理世界,* (5), 109–124.
魏江, 邬爱其, 彭雪蓉. (2014). 中国战略管理研究:情境问题与理论前沿. *管理世界,* (12), 167–171.
谢洪涛, 赖应良, 孙玉梅. (2016). 科研团队社会资本、个体动机对个体知识共享行为的影响——基于多层线性模型的跨层次分析. *技术经济, 35*(1), 30–35.
赵晨, 高中华. (2017). 组织社会化交互视角下新员工政治自我效能的动态演化及作用机制. *心理科学进展, 25*(9), 1456–1468.
赵晶, 张书博, 祝丽敏, 王明.(2014). 个人社会资本与企业社会资本的契合度对企业实际控制权的影响——基于国美电器和雷士照明的对比. *中国工业经济,* (3), 121–133.
赵延东, 罗家德. (2005). 如何测量社会资本:一个经验研究综述. *国外社会科学,* (2), 18–24.
张宝建, 孙国强, 裴梦丹, 齐捧虎. (2015). 网络能力、网络结构与创业绩效——基于中国孵化产业的实证研究. *南开管理评论, 18*(2), 39–50.
张俊瑞, 王良辉, 汪方军. (2018). 管理层任职网络会影响高管薪酬吗?——一项基于社会资本的实证研究. *管理评论*, *30*(6), 138–150.
张颖, 杨付. (2017). 主动性人格:机制与未来走向. *心理科学进展, 25*(9), 1544–1551.
郑方. (2011). 治理与战略的双重嵌入性——基于连锁董事网络的研究. *中国工业经济,* (9), 108–118.
周小虎, 陈传明. (2004). 企业社会资本与持续竞争力. *中国工业经济,* (5), 90–96.
庄玉梅. (2014). 组织社会资本的跨层次衍生研究. *山东大学学报,* (5), 123–131.
Acton, B. P., Foti, R. J., Lord, R. G., & Gladfelter, J. A. (2019). Putting emergence back in leadership emergence: A dynamic, multilevel, process-oriented framework. *The Leadership Quarterly, 30*(1), 145–164.
Adler, P. S., & Kwon, S. W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, *27*(1), 17–40.
Atuahene-Gima, K., & Murray, J. Y. (2007). Exploratory and exploitative learning in new product development: A social capital perspective on new technology ventures in China. *Journal of International Marketing*, *15*(2), 1–29.
Brown, T. F. (1997). *Theoretical perspectives on social capital*. working paper from *http:*

hal.lamar.edu~BROWNTF SOCCAP.HTML

Campbell, A. (2014). Signaling in social network and social capital formation. *Econ Theory*, *57*(2), 303–337.

Cappelli, P., & Sherer, P. D. (1991). The missing role of context in OB: The need for a meso-level approach. *Research in Organizaional Behavior, 13*(1), 55–110.

Carter, N. T., Carter, D. R., & DeChurch, L. A. (2018). Implications of observability for the theory and measurement of emergent team phenomena. *Journal of Management, 44*(4), 1398–1425.

Chen, X. P., Pillutla, M. M., & Yao, X. (2009). Unintended consequences of cooperation inducing and maintaining mechanisms in public goods dilemmas: Sanctions and moral appeals. *Group Processes & Intergroup Relations, 12*(2), 241–255.

Chuang, A., Hsu, R. S., Wang, A. C. & Judge, T. A. (2015), Does west "fit" with east? In search of a Chinese model of person-environment fit. *Academy of Management Journal, 58*(2), 480–510.

Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology, 94*(Suppl.), 95–120.

Cope, J. (2011). Entrepreneurial learning from failure: An interpretative phenomenological analysis. *Journal of Business Venturing, 26*(6), 604–623.

Crossan, M. M., Lane, H. W., & White, R. R. (1999). An Organizational learning framework: From intuition to institution. *Academy of Management Review, 24*(3), 522–537.

Farch, C. I., Lanaj, K., & Ilies, R. (2017). Resource-based contingencies of when team-member exchange helps member performance in teams. *Academy of Management Journal, 60*(3), 1117–1137.

Fulkerson, G. M., & Thompson, G. H. (2008). The evolution of a contested concept: A meta-analysis of social capital definitions and trends(1988-2006). *Sociological Inquiry*, *78*(4),536–557.

Gambeta, E., Koka, B. R., & Hoskisson, R. E. (2019). Being too good for your own good: A stakeholder perspective on the differential effect of firm-employee relationships on innovation search. *Strategic Management Journal, 40*(1), 108–126.

Gao, J., Wang, J., Yu, D., Dai, J., Zhu, Y., & Fu, H. (2018). Associations between psychosocial work environments and social capital: A multilevel analysis study in a Chinese context. *BMC Public Health, 18*(1), 976.

Granovetter, M. 1985. Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *American Journal of Sociology, 91*(3), 481–510.

Guo, C., & Miller, J. K. (2010). Guanxi dynamics and entrepreneurial firm creation and development in China. *Management and Organization Review, 6*(2), 267–291.

Guzman, F. A. & Espejo, A. (2019). Introducing changes at work: How voice behavior relates to management innovation. *Journal of Organizational Behavior, 40*(1), 73–90.

Håkansson, H., & Ford, D. (2002). How Should Companies Interact in Business Networks?. *Journal of Business Research, 55*(2), 133–139.

Han, S. (2016). The association of self-esteem with individual and contextual levels of social capital: evidence from a multilevel analysis. *Social Science Quarterly, 97*(5), 1315–1329.

Hanifan, L. J. (1916). The rural school community center. *Annals of the American Academy of Political and Social Science, 67,* 130–138.

Holcomb, T. R. Ireland, R. D., & Holmes, R.M. (2009). Architecture of entrepreneurial learning: Exploring the link among heuristics, knowledge, and action. *Entrepreneurship Theory and Practice, 33*(1), 167–192.

Hollenbeck, J. R., & Jamieson, B. B. (2015). Human capital, social capital, and social networks analysis: Implications for strategic human resource management. *Academy of Management Perspective*, *29*(3), 370–385.

Inkpen, A. C., & Tsang, E. W. K. (2005). Social capital, networks, and knowledge transfer. *Academy of Management Review, 30,* 146–165.

Jia, L. D., Shaw, J. D., Tsui, A. S., & Park, T. A. (2014). Social-structural perspective on employee-organization relationships and team creativity. *Academy of Management Journal*, *57*(3), 869–891.

Kaasa, A. (2009). Effects of different dimensions of social capital on innovative activity: Evidence from Europe at the regional level. *Technovation, 29*(3), 218–233.

Kammeyer-Mueller, J. D., Livingston, B. A., & Liao, H. (2011). Perceived similarity, proactive adjustment, and organizational socialization. *Journal of Vocational Behavior*, *78*(2), 225–237.

Kempster, S., & Cope, J. (2010). Learning to lead in the entrepreneurial context. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research, 16*(1), 5–34.

Klein, K. J., & Kozlowski, S. W. J. (2000). *Multilevel theory, research, and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions*. SanFrancisco: Josssy-Boss.

Kozlowski, S. W. J., & Klein, K. J. (2000). A multilevel approach to theory and research in organizations: Contextual, temporal, and emergent processes. In K. J. Klein & S. W. J. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research, and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions* (pp. 3–90). San Francisco: Jossey-Bass.

Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. L. (2017). Do intrinsic and

extrinsic motivation relate differently to employee outcomes?. *Journal of Economic Psychology, 61*(8), 244–258.

Kwon, S., & Adler, P. S. (2014). Social capital: Maturation of a field of research. *Academy of Management Review, 39*(4), 412–422.

Lans, T., Blok, V., & Gulikers, J. (2015). Show me your network and I'll tell you who you are: Social competence and social capital of early-stage entrepreneurs. *Entrepreneurship & Regional Development, 27*(7-8), 458–473.

Leana, C. R., & Van Buren, H. J. (1999). Organizational social capital and employment practices. *Academy of Management Review, 24*(3), 538–555.

Lee, T. W. (1999). *Using qualitative methods in organizational research*. Los Angeles: Sage Publications.

Lepper, M. R., David, G., & Richard, E. N. (1973). Underminig children's intrinsic interest with extrinsic reward: A test of the "overjustification" hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology, 28*(1), 129–137.

Major, B. C., LeNguyen, K. D., Lundberg, K. B., & Fredrickson, B. L. (2018). Well-being correlates of perceived positiviry resonance: Evidence from trait and episode-level assessments. *Personality & Social Psychology Bulletin, 44*(12), 1631–1647.

Miles, J. A. (2012). Management and organization theory. *New York: John Wiley & Sons Inc*.

Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review, 23*(2), 242–266.

Oh, H., Labianca, G., & Chung, M. (2006). A multilevel model of group social capital. *Academy of Management Review, 31*(3), 569–582.

O'Reilly, C. A., Chatman, J. A., & Caldwell, D. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal, 34*(3), 487–516.

Oswick, C., Fleming, P., & Hanlon, G. (2011). From borrowing to blending: Rethinking the processes of organizational theory building. *Academy of Management Review, 36*(2), 318–337.

Payne, G. T., Moore, C. B., Griffis, S. E., & Autry, C. W. (2011). Multilevel challenges and opportunities in social capital research. *Journal of Management, 37*(2), 491–520.

Peng M W, & Luo Y. (2000). Managerial ties and firm performance in a transition economy: The nature of a micro-macro link. *Academy of Management Journal, 43*(3), 486–501.

Portes, A. (1998). Social capital: Its origins and applications in modern sociology. Annual Review of Sociology, 24(1):1–24.

Putnam, R. D. (1993). The prosperous community: Social capital and public life. *The American Prospect, 13,* 35–42.

Rai, A., Ghosh, P., Chauhan, R., & Singh, R. (2018). Improving in-role and extra-role performances with rewards and recognition. *Management Research Review, 41*(8), 902–919.

Rotich, K. J. (2015). History, evolution and development of human resource management: A contemporary perspective. *Global Journal of Human Resource Management, 3*(3), 58–73.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, *55*(1), 68–83.

Salvato, C., & Vassolo, R. (2018). The sources of dynamism in dynamic capabilities. *Strategic Management Journal, 39*(6), 1728–1752.

Sauerwalds, S., Lin, Z., & Peng, M. W. (2016). Board social capital and excess CEO returns. *Strategic Management Journal*, *37*(3), 498–520.

Shipilov, A., Gulati, R., Kilduff, M., Li, S., & Tsai, W. (2014). Relational pluralism within and between organizations. *Academy of Management Journal, 57*(2), 449–459.

Sozen, H. C., Varoglu, D., Yeloglu, H. O., & Basim, H. N. (2016). Human or social resources management: Which conditions force HR departments to select the right employees for organizational social capital?. *European Management Review, 13*(1), 3–18.

Tsai, W., & Ghoshal, S. (1998). Social capital and value creation: The role of intrafirm networks. *Academy of Management Journal, 41*(4), 464–476.

Zaheer, S., Albert, S., & Zaheer, A. (1999). Time scales and organizational theory. *Academy of Management Review, 24*(4), 725–741.

The dynamic process and reciprocal effect of employee social capital cross-level fit

ZHENG Fang[1]; SUN Xiuli[2]; HAO Xiling[3]

([1] School of Business, Tianjin University of Finance and Economics, Tianjin 300222, China)

([2] Guanghua School of Management, Peking University, Beijing 100871, China)

([3] School of Business Administration, Anhui University of Finance and Economics, Bengbu 233030, China)

Abstract: The transformation of employee social capital to enterprise social capital is an effective way to explore employee value and obtain external resource. In order to illustrate the multi-level subject interaction, this study proposes a new construct of social capital cross-level fit, and analyzes its dynamic process and reciprocal effect using cross-level longitudinal study. We explore

the dimensions of this construct and develop an inventory to access it. We further deconstruct the evolvement of social capital cross-level fit, discussing the effect of employees' psychology and behavior, enterprise capability and situation in this dynamic process. Finally, we construct top-down and down-top theoretical model of emergence and embedded effect that integrates multilevel factors, and clarify function route and boundary conditions through empirical analysis of tracing data. On this basis, we discuss strategic choice of cross-level fit through longitudinal cross-case study, offering suggestions for enterprise to motivate extra-role behavior and utilize social capital effectively.

Key words: social capital; cross-level fit; employee-organization relationship; process deconstruction; reciprocal effect